

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA SEKOLAH TERHADAP KOMPETENSI GURU MADRASAH DI KECAMATAN SOMBA OPU KABUPATEN GOWA

(Nurliah¹), (Dr. Gunawan²), (Dr. Hasan Nongkeng³)

¹Manajemen, PPS STIE AMKOP Makassar

email : nurliahghalib@gmail.com

²Manajemen, PPS STIE AMKOP Makassar

email : fadelgun@yahoo.co.id

³Manajemen, PPS STIE AMKOP Makassar

email : hasan@stieamkop.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan 1) Menganalisis Pengaruh motivasi Kerja secara parsial Terhadap Kompetensi Guru Madrasah di Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa. 2) Menganalisis Pengaruh Budaya Sekolah secara parsial Terhadap Kompetensi Guru Madrasah di Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa. 3) Menganalisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Sekolah secara simultan Terhadap Kompetensi Guru Madrasah di Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa.

Penelitian ini dilaksanakan di Sekolah Madrasah Se Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa. Pemilihan lokasi didasarkan bahwa di Sekolah Madrasah Se Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa ini representatif untuk mewakili penelitian mengenai Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Sekolah terhadap Kompetensi Guru. Penelitian telah berlangsung kurang lebih dua bulan yakni bulan Oktober sampai dengan November 2016. Anggota populasi adalah seluruh guru di Sekolah Madrasah Se Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa. Pengujian hipotesis dilakukan dengan analisis regresi linear berganda dengan uji t dan uji F.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa; 1) Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kompetensi Guru. 2) Budaya Sekolah berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kompetensi Guru. 3) Motivasi Kerja dan budaya sekolah berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kompetensi Guru

Kata kunci: Motivasi Kerja, Budaya Sekolah dan Kompetensi Guru

ABSTRACT

This study aims; 1) Analyze the Influence of Work Motivation Partially to the Competence of Madrasah Teachers in sub-district of Somba Opu Gowa. 2) Analyze School Culture Influence partially on Madrasah Teacher's Competence in sub-district of Somba Opu Gowa. 3) Analyze the Influence of Work Motivation and School Culture simultaneously on Madrasah Teacher's Competence in sub-district of Somba Opu Gowa.

This research was conducted at Madrasah of Somba Opu Sub-District of Gowa. Site selection based on that in Madrasah in Somba Opu Sub-District, Gowa District is representative to represent research about Influence of Work Motivation and School Culture to Teacher's Competence. The study lasted approximately two months, from October to November 2016. The population is all teachers in Madrasah at sub-district Somba Opu Gowa, both teachers who have the status of civil servants and teachers who are still an honorarium. To test the hypothesis has done by multiple linear regression analysis with the method of t test and F test.

The results of this study indicate that; 1) Work Motivation has a positive and partially significant effect on Teacher Competence. 2) Madrasah culture has a positive and partially significant effect on Teacher Competence. 3) Work motivation and Madsarah culture have positive and significant influence simultaneously on Teacher Competence

Keywords: Work Motivation, School Culture and Teacher's Competence

1. Pendahuluan

1.1. Latar Belakang

Sekolah merupakan lembaga formal yang menyelenggarakan proses pendidikan. Sekolah

sebagai sebuah organisasi, membutuhkan pengelolaan yang baik dan profesional sehingga tujuan pendidikan tercapai. Untuk mewujudkan tujuan pendidikan, semua komponen pendidikan

harus dioptimalkan, yaitu tenaga pendidik dan kependidikan, siswa, kurikulum, fasilitas, keuangan, humas, organisasi, serta tata laksananya.

Menurut Sartono (2010), pada saat ini masalah mutu pendidikan merupakan masalah yang selalu menjadi perhatian utama. Masalah rendahnya mutu pendidikan selalu dikaitkan dari segi *input*, *process*, *output*, serta *outcomes*. Berbagai upaya pemerintah telah dilakukan untuk mengurangi permasalahan tersebut, diantaranya adalah perbaikan melalui sistem pengelolaan pendidikan, penyediaan dan perbaikan sarana pendidikan, serta peningkatan manajemen mutu sekolah, bahkan pemerintah telah berupaya untuk tidak membebani rakyat untuk biaya operasional sekolah melalui Bantuan Operasional Sekolah (BOS) untuk tingkat pendidikan dasar, yaitu SD dan SMP. Namun hingga saat ini, permasalahan tersebut belum bisa terselesaikan.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan di atas, maka dapat dirumuskan masalah penelitian ini ialah:

1. Seberapa besar pengaruh motivasi Kerja secara parsial terhadap Kompetensi Guru Madrasah di Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa.
2. Seberapa besar pengaruh budaya Sekolah secara parsial terhadap Kompetensi Guru Madrasah di Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa.
3. Seberapa besar pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Sekolah secara simultan terhadap Kompetensi Guru Madrasah di Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa

2. Tinjauan Pustaka

2.1. Tinjauan Teori

2.1.1. Motivasi Kerja

Menurut T. Hani Handoko (2003: 252), mengartikan bahwa motivasi sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna tercapainya tujuan. Motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya. AA Anwar Prabu Mangkunegara (2005: 61) juga menyatakan bahwa motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*).

2.1.2. Budaya Kerja

Dalam sebuah organisasi perilaku anggota organisasi juga dipengaruhi oleh budaya yang terdapat didalam organisasi tersebut, jadi budaya dalam suatu organisasi akan dapat mempengaruhi perilaku dan kinerja yang dilaksanakan sehingga akan membentuk suatu budaya kerja yang khas di dalam organisasi tersebut. Menurut Gering Surpiyadi dan Tri Guno dalam Rina Puspita Dewi (2008: 3) budaya kerja adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap, menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan, serta tindakan yang terwujud sebagai kerja.

2.1.3. Budaya Sekolah

Budaya di dalam sebuah organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Budaya organisasi juga merupakan suatu makna bersama yang dianut oleh semua anggotanya yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Yang dimaksud budaya sekolah adalah sekumpulan nilai yang melandasi perilaku, tradisi, kebiasaan keseharian, dan simbol-simbol yang dipraktikkan oleh kepala sekolah, guru, petugas administrasi, siswa, dan masyarakat sekitar sekolah.

2.1.4. Kompetensi Guru

Menurut pendapat C. Lynn (2005), bahwa kompetensi dapat meliputi pengulangan kembali fakta-fakta dan konsep-konsep sampai pada ketrampilan motor lanjut hingga pada perilaku-perilaku pembelajaran dan nilai-nilai profesional.

2.1.5. Penelitian Terdahulu

Penelitian-penelitian terdahulu berfungsi sebagai pendukung untuk melakukan penelitian. Penelitian-penelitian sebelumnya telah mengkaji masalah Motivasi Kerja dan Budaya Sekolah yang masing-masing berpengaruh terhadap Kompetensi Guru, dan beberapa penelitian lain yang masih memiliki kaitan dengan variabel dalam penelitian ini.

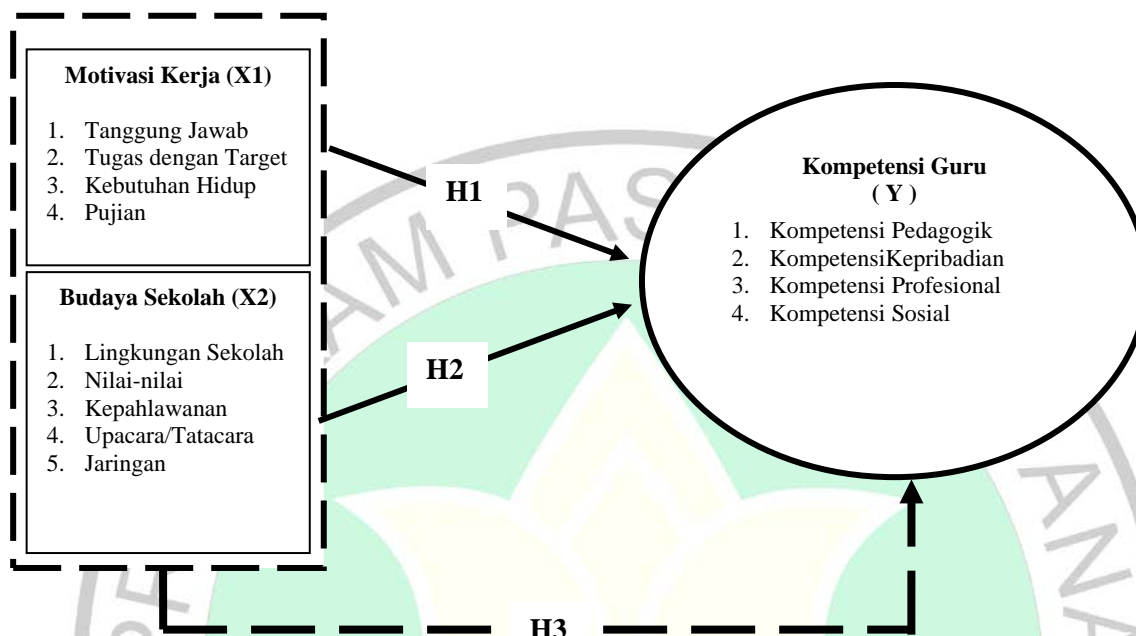
Sesuai dengan teori-teori yang sudah dipaparkan sebelumnya, penelitian yang dilakukan oleh Wibowo dan Handayani (2013) yang mendukung

teori yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru.

Penelitian yang dilakukan oleh Asri Yani dan Aniek Indrawati yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kompetensi Guru Bersertifikasi di SMK Negeri 1

Pasuruan” menyimpulkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kompetensi guru di SMK Negeri 1 Pasuruan.

2.1.6. Kerangka Konsep



2.1.7. Hipotesis

Berdasarkan permasalahan dan kajian pustaka di atas, maka hipotesis kajian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Diduga terdapat pengaruh motivasi Kerja secara parsial terhadap Kompetensi Guru Madrasah di Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa.
2. Diduga terdapat pengaruh Budaya Sekolah secara parsial terhadap Kompetensi Guru Madrasah di Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa.
3. Diduga terdapat pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Sekolah secara simultan terhadap Kompetensi Guru Madrasah di Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa

3. Metode Penelitian

2.1. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Madrasah Se Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa. Pemilihan lokasi didasarkan bahwa di Madrasah Se Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa ini representatif untuk mewakili penelitian mengenai Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Sekolah

terhadap Kompetensi Guru. Penelitian ini telah dilaksanakan selama dua bulan yakni bulan Oktober sampai dengan November 2016

2.2. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.2.1. Jenis Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah:

1. Data Kualitatif, yaitu data yang berbentuk kata, kalimat, skema, dan gambar, seperti literatur-literatur serta teori-teori yang berkaitan dengan penelitian penulis.
2. Data Kuantitatif, ialah data yang dinyatakan dalam bentuk skala numerik atau angka, seperti: data kualitatif yang diangkakan (*scoring*) dari hasil kuesioner.

3.2.2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Menurut Indriantoro dan Supomo (1999) data primer adalah data penelitian yang diperoleh secara

langsung dari sumber data yang dikumpulkan secara khusus dan berhubungan langsung dengan masalah yang diteliti.

2. Data Sekunder

Menurut Indriantoro dan Supomo (1999) data sekunder adalah data yang yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain).

2.3. Teknik Pengumpulan Data

Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data tentang Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Sekolah terhadap Kompetensi Guru. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan

1. Wawancara, data yang diperoleh langsung dengan Guru sebagai responden dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang sistematis.
2. Daftar pertanyaan, metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kuesioner Secara Personal (*Personally Administered Questionnaires*).

2.4. Populasi dan Sampel

Penentuan populasi dan sampel sangatlah penting bagi suatu penelitian. Populasi dan sampel pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

2.4.1. Populasi

Populasi penelitian adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari sekelompok obyek ataupun subyek yang dijadikan sumber data penelitian. Sugiyono (2005) memberi pengertian bahwa: "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya

2.4.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2005) Sampel merupakan bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian, yang mana adalah merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi.

2.5. Analisis Data

Agar suatu data yang telah terkumpul dapat bermanfaat, maka perlu dilakukan analisis data. Analisis data merupakan proses pengolahan data yang telah terkumpul, dan penginterpretasian hasil

pengolahan data yang terkumpul tersebut berikut kesimpulannya (Priyatno, 2008).

3.5.1. Analisis Deskriptif

Metode analisis deskriptif merupakan suatu metode analisis dimana data yang telah diperoleh, disusun, dikelompokkan, dianalisis, kemudian diinterpretasikan secara objektif sehingga diperoleh gambaran tentang masalah yang dihadapi dan menjelaskan hasil perhitungan.

3.5.2. Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linear berganda ditujukan untuk menentukan hubungan linear antar beberapa Variabel bebas yang disimbolkan dengan X_1 , X_2 , X_3 , dan seterusnya dengan variabel terikat dengan simbol Y (Situmorang, 2008).

4. Gambaran Umum Obyek Dan Hasil Penelitian

4.1. Gambaran Umum Obyek Penelitian

4.1.1. Sejarah Madrasah Ash-Shalihin Romang Polong

Madrasah Ash-Shalihin Romang Polong, dirancang sejak 3 Maret 2006 dalam pembentukan musyawarah antara tokoh agama, tokoh masyarakat dan pemerintah setempat. Peletakan batu pertama pembangunan Madrasah tersebut dilakukan oleh mantan Kakandep Agama Selayar sekaligus Pendiri Yayasan "Zainun Ibrahim" yaitu Drs. H. Saenong Ibrahim, M.Ag yang bertujuan ikhlas membangun Madrasah tersebut agar santri-santriwati yang belajar di pesantren tersebut dapat meraih masa depan yang lebih cerah.

4.2. Profil Responden

Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 25 Oktober sampai dengan tanggal 25 November 2016. Penelitian dilakukan pada sampel yang memenuhi kriteria penelitian dengan total responden 42 orang.

Gambaran profil responden yang diperoleh adalah sebagai berikut :

a. Berdasarkan jenis Kelamin Responden

Tabel 4.1.

Distribusi Frekuensi Profil Responden
Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin

	Freque ncy	Perce nt	Valid Percent	Cumulati ve Percent
Valid Laki-laki	35	83.3	83.3	83.3
Perempuan	7	16.7	16.7	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Penelitian 2017 (Data Primer Diolah)

b. Berdasarkan kriteria usia responden

Berdasarkan hasil karakteristik usia responden yang lebih mendominasi adalah usia 20 – 30 tahun sebanyak 31 orang atau 73,8% dan 41 – 50 tahun yaitu sebanyak 4 atau 9,6% sedangkan usia responden antara 31 – 40 tahun sebanyak 7 orang atau 16,7%

Tabel 4.2.

Distribusi Frekuensi Profil Responden Berdasarkan Umur

Umur Responden

	Freque ncy	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-30	31	73.8	73.8	73.8
31-40	7	16.7	16.7	90.5
41-50	4	9.5	9.5	100.0
Total	42	100.0	100.0	

c. Berdasarkan Kriteria Pendidikan Responden

Berdasarkan hasil karakteristik responden berdasarkan pendidikan yang lebih mendominasi pada pendidikan S2 sebanyak 2 orang (4,8%), dan pendidikan S1 sebanyak 40 orang (95,2%)

Tabel 4.3.

Distribusi Frekuensi Profil Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan

	Freque ncy	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S1	40	95.2	95.2	95.2

S2	2	4.8	4.8	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Penelitian 2017 (Data Primer Diolah)

d. Berdasarkan Kriteria Lama Bekerjanya Responden

Tabel 4.4.

Distribusi Frekuensi Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid 0-10	26	61.9	61.9	61.9
11-30	6	14.3	14.3	76.2
>31	10	23.8	23.8	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Penelitian 2017 (Data Primer Diolah)

4.3. Hasil Penelitian

4.3.1. Uji Validitas data

Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X1)

Hasil uji validitas dan reliabilitas terhadap butir pernyataan pada variabel Motivasi Kerja (X1) dapat dilihat pada tabel 4.5 di bawah ini:

Tabel 4.5.

Hasil Perhitungan Uji Validitas Butir-Butir Pernyataan Indikator Variabel Motivasi Kerja(X1)

No Butir	r- hitung	Sig	r- table	Interpretasi
X1.1	0,694	0,000	$\geq 0,304$	Valid
X1.2	0,525	0,000	$\geq 0,304$	Valid
X1.3	0,497	0,001	$\geq 0,304$	Valid
X1.4	0,535	0,000	$\geq 0,304$	Valid

Sumber: Hasil Perhitungan Uji Validasi Variabel Motivasi kerja

Uji Validitas Variabel Budaya Sekolah (X2)

Hasil uji validitas dan reliabilitas terhadap butir pernyataan pada variabel budaya sekolah dapat dilihat pada tabel 4.6 di bawah ini:

Tabel 4.6.

Hasil Perhitungan Uji Validitas Butir-Butir Pernyataan Indikator Variabel Budaya Sekolah(X2)

No Butir	r-hitung	Sig	Keterangan	Interpretasi
X2.1	0,494	0,001	$\geq 0,304$	Valid
X2.2	0,775	0,000	$\geq 0,304$	Valid
X2.3	0,6874	0,000	$\geq 0,304$	Valid
X2.4	0,756	0,000	$\geq 0,304$	Valid
X2.5	0,838	0,000	$\geq 0,304$	Valid

Sumber : Hasil Perhitungan Uji Validitas Variabel Budaya Sekolah

Uji Validitas Variabel Kompetensi Guru (Y)

Hasil uji validitas dan reliabilitas terhadap butir pernyataan pada variabel Kompetensi Guru (Y) dapat dilihat pada tabel 4.7 di bawah ini:

Tabel 4.7.

Hasil Perhitungan Uji Validitas Butir-Butir Pernyataan Indikator Variabel KompetensiGuru(Y)

No Butir	r-hitung	Sig	Keterangan	Interpretasi
Y1	0,685	0,000	$\geq 0,304$	Valid
Y2	0,569	0,000	$\geq 0,304$	Valid
Y3	0,606	0,000	$\geq 0,304$	Valid
Y4	0,619	0,000	$\geq 0,304$	Valid

Sumber : Hasil Perhitungan Uji Validitas Variabel Kompetensi Guru

Uji Reliabilitas data

Suatu instrument (kuesioner) dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu (Ghozali, 2006). Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini adalah menggunakan Cronbach Alpha. Hasil pengujian reliabilitas masing masing variabel dapat dilihat pada tabel 4.8 dibawah ini :

Tabel 4.8

Hasil Pengujian Reliabilitas Instrumen

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,856	Reliabel
Budaya Sekolah (X2)	0,870	Reliabel
Kompetensi Guru (Y)	0,859	Reliabel

Sumber : Hasil Pengujian Realibilitas Instrument

Analisis Data

Pembahasan Regresi Berganda

Hasil pengujian regresi berganda untuk mengevaluasi variabel Motivasi Kerja , budaya sekolah, dan Kompetensi Guru Madrasah di Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa

Tabel 4.9

Nilai Koefisien Regresi

Variabel	Koefisien Regresi	t-hitung	t-tabel	Keterangan
(Constant)	4,815	3,147	2,023	
Motivasi Kerja	0,348	2,163	2,023	Hipotesis Diterima
Budaya Sekolah	0,372	2,310	2,023	Hipotesis Diterima

Sumber : Hasil Perhitungan Nilai Koefisien Regresi

Tabel 4.10

Nilai Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,655	0,429	0,399	1,714

Sumber : Hasil Perhitungan Nilai Koefisien Determinasi

Uji T (Uji Parsial)

Analisis Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara parsial berpengaruh nyata atau tidak terhadap variabel dependen. Derajat signifikansi yang digunakan adalah 0,05. Apabila nilai signifikan lebih kecil dari derajat kepercayaan maka kita menerima hipotesis, yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel

dependen, sehingga dari hasil perhitungan pada tabel 4.12

Uji T
Tabel 4.12

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error				Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	4.815	1.530		3.147	.003			
TOTAL_X1	.367	.170	.348	2.163	.037	.592	.327	.262
TOTAL_X2	.243	.105	.371	2.310	.026	.600	.347	.280

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

5. Pembahasan

5.1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kompetensi Guru Madrasah di Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa .

Berdasarkan tabel 4.14 Coefficients bahwa besarnya pengaruh antara variabel Motivasi Kerja (X1) terhadap Kompetensi Guru (Y) yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah 0.367 atau ($r_{x1y} = 0.367$). Hal ini menunjukkan pengaruh yang tinggi di antara Motivasi Kerja (X1) terhadap Kompetensi Guru (Y) dengan tingkat signifikan koefisien korelasi dua sisi (2-tailed) dari output (diukur dari probabilitas) menghasilkan angka 0.037 atau 0 (nol), karena probabilitas jauh di bawah 0.01 atau 0.05 menunjukkan adanya pengaruh, dari tabel Anova atau F tes, ternyata didapat F hitung adalah 14.629 dengan tingkat signifikan 0.000. Probabilitas (0.000) jauh lebih kecil dari 0.05 menunjukkan bahwa model regresi dengan variabel motivasi kerja dapat dipakai untuk memprediksi kompetensi guru

5.2. Pengaruh Budaya Sekolah terhadap Kompetensi Guru Madrasah di Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa .

Berdasarkan tabel 4.12 koefisien besarnya pengaruh antara variabel Budaya Sekolah (X2)

terhadap Kompetensi Guru (Y) yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah 0.243 atau ($r_{x2y} = 0.243$). Hal ini menunjukkan pengaruh yang tinggi di antara budaya sekolah (X2) terhadap Kompetensi Guru (Y) dengan tingkat signifikan koefisien korelasi dua sisi (2-tailed) dari output (diukur dari probabilitas) menghasilkan angka 0.026 atau 0 (nol), karena probabilitas jauh di bawah 0.01 atau 0.05 menunjukkan adanya pengaruh, dari tabel Anova atau F tes, ternyata didapat F hitung adalah 14.629 dengan tingkat signifikan 0.000. Probabilitas (0.000) jauh lebih kecil dari 0.05 menunjukkan bahwa model regresi dengan variabel budaya sekolah dapat dipakai untuk memprediksi kompetensi guru.

5.3. Pengaruh Simultan (Uji Simultan) variabel Motivasi Kerja dan Budaya Sekolah terhadap Kompetensi Guru Madrasah di Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa .

Berdasarkan analisis tabel 4.10 Model Summary, nilai *Adjusted R square* adalah 0.399. *Adjusted R square* dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 39.9 % kontribusi variabel motivasi kerja dan budaya sekolah terhadap Kompetensi Guru Madrasah di Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa , sedangkan sisanya 60.1% dapat dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain. *Adjusted R square* berkisar pada angka 0 sampai 1, dengan catatan semakin kecil angka R square, semakin lemah pula hubungan variabel-variabel tersebut.

6. Simpulan Dan Saran

6.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kompetensi Guru Madrasah di Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa.
2. Budaya Sekolah berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kompetensi Guru Madrasah di Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa.
3. Motivasi Kerja dan budaya sekolah berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kompetensi Guru Madrasah di Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa.

6.2. Saran

Dari kesimpulan diatas, ada beberapa saran yang dapat bermanfaat untuk diaplikasikan dalam budaya kerja dan kinerja guru. Adapun saran yang dapat dikemukakan adalah:

1. Bagi guru seharusnya dapat meningkatkan motivasi kerja di lingkungan sekolah, dengan hadir setiap hari dan tepat waktu, menggunakan seragam yang lengkap, mengikuti kegiatan sekolah dan saling membantu antar guru untuk meningkatkan kualitas dalam pembelajaran. juga menambah pengetahuan dan wawasan berkenaan dengan peranan kepemimpinan kepala sekolah
2. Guru disarankan lebih menerapkan dan membiasakan budaya membaca kepada para siswa. budaya membaca yang baik akan menciptakan sekolah dengan kultur yang baik pula oleh sebab itu penting peran guru dan seluruh warga sekolah untuk membangun budaya membaca. Membiasakan budaya membaca dengan cara memberikan motivasi dan arahan dimana membaca itu sangat penting dalam menambah ilmu pengetahuan.
3. bagi guru hendaknya untuk dapat meningkatkan kompetensi guru sebagai seorang pendidik yaitu melalui pelatihan-pelatihan dan seminar-seminar sebagai modal dasar dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari secara optimal dan professional,

Daftar Pustaka

- Aan Komariah, & Cepi Triatna. (2006). *Visionary Leadership Menuju Sekolah Efektif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Abdullah Munir. (2008). *Menjadi Kepala Sekolah Efektif*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Akmad Sudrajat. 2007. *Kurikulum dan Pembelajaran dalam Paradigma Baru*. Yogyakarta : Paramita Production
- Anoraga, Panji, *Psikologi Kerja*, Jakarta : Rineka Cipta, 1998.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- B. Siswanto Sastrohadiwiryono. (2005). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Balitbang. (2003b). *Pedoman Pengembangan Kultur Sekolah*. Jakarta: Direktorat Pendidikan Menengah Umum, Direktorat Pendidikan Dasar Menengah, Departemen Pendidikan Nasional
- Cece Wijaya dan Tabrani Rusyan. 2004. *Kemampuan Dasar Guru Dalam Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Remaja Rosda Karya
- Depdiknas. (2003). *Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta: Depdiknas.
- Erni R. Ernawan. (2011). *Organizational Culture: Budaya Organisasi dalam Perspektif Ekonomi dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Erni R. Ernawan. (2011). *Organizational Culture: Budaya Organisasi dalam Perspektif Ekonomi dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam, 2005, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gomes, Faustino Cordoso. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset
- Gulo. 2004. *Strategi Belajar Mengajar*. Jakarta: Grasindo.
- Hani Handoko. 2002. *Manajemen personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta